

# **АНАЛИЗ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ЧУП «МОЗЫРСКИЕ МОЛОЧНЫЕ ПРОДУКТЫ»**

*О.А. Губанова, выпускник*

*А.А. Матушко, 4 курс*

*Научный руководитель – О.В. Орешникова, к.э.н., доцент  
Полесский государственный университет*

В условиях рыночных отношений необходимо не просто получение дохода, а обеспечение постоянного его увеличения. Причем в расчете на единицу ресурса, затрачиваемого на производство продукции. Именно это позволит предприятию более полно обеспечивать конкурентоспособность своих товаров на рынке. В этом, собственно, и заключается экономический рост предприятия, который должен рассматриваться как важная экономическая цель его развития. Рациональное использование персонала предприятия – непереносимое условие, обеспечивающее бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов. Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (отношение прибыли к среднегодовой численности промышленно-производственного персонала). Рентабельность персонала дает возможность понять эффективность работы коллектива, позволяет также вести контроль затрат на рабочих предприятия в соответствии с полученной прибылью [1, с. 274-293].

Существует две наиболее популярные модели определения влияния факторов на изменение рентабельности персонала. Изменение прибыли на одного работника за счет изменения уровня рентабельности продаж, коэффициента оборачиваемости капитала и капиталовооруженности труда можно проанализировать посредством первой факторной модели.

$$R_{перс.} = \frac{Pr_{реализ.}}{Выр_{реализ.}} \times \frac{Выр_{реализ.}}{\sum Kan_{сргод.}} \times \frac{\sum Kan_{сргод.}}{Чраб_{срчис.}}$$

Данные для проведения факторного анализа рентабельности персонала на ЧУП «Мозырские молочные продукты» представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Данные для факторного анализа рентабельности персонала

Показатель	2010 год	2011 год	Отклонение
Прибыль от реализации продукции, млн. руб.	151	12720	12569
Среднесписочная численность персонала, чел.	504	514	10
Выручка от реализации продукции, млн. руб.	87864	172686	84822
Товарная продукция в действующих ценах, млн. руб.	77314	141120	63806
Доля выручки в стоимости товарной продукции, %	113,65	122,37	8,72
Среднегодовая сумма капитала, млн. руб.	762,00	10505,20	9743,20
Прибыль на одного работника, млн. руб.	0,30	24,75	24,45
Рентабельность продукции, %	0,20	9,01	8,82
Рентабельность оборота, %	0,17	7,37	7,19
Коэффициент оборачиваемости капитала	115,31	16,44	-98,87

Сумма капитала на одного работника, млн. руб.	1,51	20,44	18,93
Среднегодовая выработка работника в текущих ценах отчетного периода, млн. руб.	153,40	274,55	121,15

Примечание – Источник: собственная разработка на основе данных бухгалтерской отчетности ЧУП «Мозырские молочные продукты» за 2010-2011 гг.

Рентабельность персонала в 2011 году увеличилась на 24,45 млн. руб. за счет влияния следующих факторов:

- капиталовооруженности труда:

$$(20,44 - 1,51) \times 115,31 \times 0,0017 = +3,71 \text{ млн. руб.}$$

- оборачиваемости капитала:

$$(16,44 - 115,31) \times 0,0017 \times 20,44 = -3,44 \text{ млн. руб.}$$

- рентабельности продаж:

$$(0,0737 - 0,0017) \times 16,44 \times 20,44 = +24,18 \text{ млн. руб.}$$

Всего +24,45 млн. руб.

На увеличение прибыли в расчете на одного работника в 2011 году наибольшее влияние оказали рост рентабельности продаж на 24,18 млн. руб., увеличение капиталовооруженности труда на 3,71 млн. руб. За счет уменьшения коэффициента оборачиваемости капитала в 2011 году прибыли в расчете на одного работника уменьшилась на 3,44 млн. руб. Исходя из того, что между оборачиваемостью капитала и финансовыми результатами деятельности существует глубокая взаимосвязь, ввиду уменьшения коэффициента оборачиваемости следует сделать вывод о снижении деловой активности предприятия.

Для того чтобы установить, как изменилась прибыль на одного работника за счет уровня рентабельности продаж, удельного веса выручки в общем объеме произведенной продукции и производительности труда используем вторую факторную модель. Эта модель удобна тем, что позволяет увязать факторы роста производительности труда с темпами роста рентабельности персонала.

$$R_{\text{перс.}} = \frac{Пр_{\text{реализ.}}}{Выр_{\text{реализ.}}} \times \frac{Выр_{\text{реализ.}}}{ТП_{\text{д.ц.}}} \times \frac{ТП_{\text{д.ц.}}}{ЧРаб_{\text{срстис.}}}$$

На ЧУП «Мозырские молочные продукты» прибыль на одного работника изменилась в положительную сторону за счет изменения:

а) производительности труда:

$$(274,55 - 153,40) \times 0,0017 \times 1,1365 = +0,23 \text{ млн. руб.}$$

б) доли выручки в стоимости товарной продукции:

$$(1,2237 - 1,1365) \times 0,0017 \times 274,55 = +0,04 \text{ млн. руб.}$$

в) рентабельности продаж:

$$(0,0737 - 0,0017) \times 1,2237 \times 274,55 = +24,18 \text{ млн. руб.}$$

Всего +24,45 млн. руб.

Проведенный путем использования второй факторной модели анализ факторов показал, что на увеличение рентабельности персонала в 2011 году в большей степени повлияло увеличение рентабельности продаж (98,9% влияния). Следует также отметить, что в разрезе данной модели ни один из анализируемых факторов не оказал отрицательного влияния на рентабельность персонала – за счет увеличения доли выручки в стоимости товарной продукции на 8,72% она увеличилась 40 тыс. руб. и за счет увеличения производительности труда работников почти в 1,8 раза прибыль в расчете на одного сотрудника возросла на 230 тыс. руб. Таким образом, можно сказать, что наибольшее положительное влияние на увеличение прибыли в расчете на одного работника (рентабельность персонала) в разрезе двух моделей оказал рост рентабельности оборота в 2011 году на 7,19% по сравнению с предыдущим годом.

Проанализировав рентабельность персонала и ряд других экономических показателей на ЧУП «Мозырские молочные продукты» можно сказать, что во многом их рост стал возможен благодаря увеличению прибыли от реализации продукции на 12569 млн. руб. в 2011 году по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. На анализируемом предприятии существуют большие

неиспользованные возможности роста производительности труда связаны с целодневными, внутрисменными и непроизводительными потерями рабочего времени, что необходимо учитывать при планировании и организации производства в будущем.

#### **Список использованных источников**

1. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации: уч.-практ. пособие. Издание 3-е, перераб. и доп. / Шекшня, С.В. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2007. - 325с.